

Capturing the dynamics of commitment : temporal theory, methods, and an application to the organizational commitment attitude

Citation for published version (APA):

Solinger, O. N. (2010). *Capturing the dynamics of commitment : temporal theory, methods, and an application to the organizational commitment attitude*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Universiteit Maastricht. <https://doi.org/10.26481/dis.20100623os>

Document status and date:

Published: 01/01/2010

DOI:

[10.26481/dis.20100623os](https://doi.org/10.26481/dis.20100623os)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Samenvatting

In dit proefschrift staan wij een temporele benadering voor bij het bestuderen van organisatiegedrag. Een temporele benadering behelst het zoeken naar patronen van ontwikkeling van een fenomeen *binnen* individuen over de tijd. Dit contrasteert de meer gangbare differentiële benadering waarbij men de covariantie tussen twee of meer variabelen bestudeert, gebaseerd op verschillen *tussen* individuen. We passen de temporele zienswijze consequent toe op het fenomeen van verbondenheid met de werkgever (d.i. ‘organisatiecommitment’) – een zeer breed onderzochte werkhouding (attitude) in de organisatiewetenschappen. Op deze manier tonen wij aan hoe het plaatsen van fenomenen in de tijd een vermeerdering van kennis en inzicht oplevert. We onderzoeken hoe organisatiecommitment (OC) begrepen en gemeten kan worden vanuit een temporele zienswijze. Ook exploreren we hoe de gemeten patronen van ontwikkeling geanalyseerd kunnen worden.

Aangezien onze denkwijze directe consequenties heeft voor de manier van conceptualiseren, meten en analyseren, beginnen we in hoofdstuk 1 met een systematische uiteenzetting van de filosofische basisassumpties van twee denkkaders, differentieel en temporeel denken. Differentieel denken is het meest gangbare denkkader in het onderzoeksveld van organisatiewetenschappen en organisatiegedrag. In dit denkkader gaat men ervan uit dat fenomenen en hun samenhang kunnen worden bestudeerd door verschillen tussen individuen te analyseren. Temporeel denken, echter, gaat ervan uit dat men alleen tot begrip kan komen door de ontwikkeling van fenomenen binnen individuen te beschrijven. We laten zien dat de twee denkkaders op fundamenteel verschillende gedachtewerelden gestoeld zijn wat betreft hun ontologie (betreffende de rol van het temporele, hoe de inhoud van fenomenen wordt gedefinieerd en hoe oorzaak-gevolgrelaties worden geconceptualiseerd) en wat betreft hun epistemologie (betreffende hoe geobserveerd wordt, hoe causaliteit bepaald wordt, welk niveau van analyse gebruikt wordt en tenslotte hoe men omgaat met veranderingen over tijd). Vervolgens passen wij deze inzichten toe op het fenomeen van organisatiecommitment. Daarbij onderzoeken wij hoe elk van de hierboven genoemde aspecten van temporele ontologie en epistemologie onze kennis en ons inzicht aangaande commitment zou kunnen vergroten.

In hoofdstuk 2 stellen wij dat het gangbare ‘drie componentenmodel’ van organisatiecommitment (OC) niet kan dienen als algemeen model van OC maar veeleer gezien moet

worden als een specifiek model dat dient om personeelsverloop te voorspellen. OC moet in plaats daarvan gezien worden als een attitudefenomeen, bestaande uit een affect, een cognitie, en een actiebereidheid, goed bekend als drie klassieke facetten in gangbare attitude theorie. Verderop in de dissertatie zal duidelijk worden dat dit attitudeperspectief zich uitstekend laat verenigen met de temporele zienswijze, aangezien de drie klassieke facetten gezien kunnen worden als drie onderliggende – doch separate – processen die tezamen een ‘commitment’ jegens de organisatie vormen.

In hoofdstuk 3 leggen wij uit dat het temporele perspectief onherroepelijk het begrip van eindigheid met zich meebrengt. Dit houdt in dat OC, net als overigens alle andere fenomenen, een beperkte levensduur heeft en een ‘levenscyclus’ doorloopt van opgang, doorgang, neergang en verdwijning. Onze bevindingen ondersteunen deze zienswijze in de zin dat – kijkend naar het steekproefgemiddelde – instabiele patronen de bovenhand hebben in de opgang- en neergangsfasen, terwijl stabiele patronen de bovenhand hebben tijdens de doorgangfase. Onze resultaten laten ook zien dat OC op een vroeg moment tijdens de opgangfase begint te stijgen en dat het veelal *daalt* vlak na binnenkomst in de organisatie. OC is opmerkelijk stabiel en veerkrachtig in turbulente tijden in de doorgangfase en het vertoont een natuurlijke daling tijdens de neergangfase. Stijgende trends komen zelden voor, wat noopt om vraagtekens te zetten bij de gangbare retoriek in managementkringen die het bevorderen van betrokkenheid vooropstelt. Het behouden van het huidige niveau van commitment lijkt realistischer en is op zich al een behoorlijke managementprestatie.

In hoofdstuk 4 stellen wij dat het in kaart brengen van de ontwikkeling van OC een fijnmazige manier van longitudinaal observeren vereist, waarbij metingen elkaar snel opvolgen in hoge frequenties (met doorgaans meer dan 20 meetmomenten). Dit type design noemen wij HDRM. Deze afkorting staat voor “High-density repeated measurement”. Aangezien het gangbare instrumentarium niet is toegesneden op het doen van fijnmazige herhaalde metingen (HDRM), hebben we een meetinstrument ontworpen, LOCUST, dat juist voor dit doel is toegerust. Het instrument integreert tegengestelde belangen van onderzoekers en respondenten en richt zich op consistente wijze op het creëren van betrouwbare en valide temporele patronen. Eén van karakteristieke eigenschappen van dit instrument is grafische trajectregistratie: het grafisch weergeven van de individuele historische ontwikkeling van respondenten in de enquête, zodat zij terplekke (en incrementeel) hun eigen patroon kunnen vormgeven en (waar nodig) kunnen aanpassen.

Dit alles culmineert in hoofdstuk 5, waar we onze benadering toepassen op de ontwikkeling van OC onder 72 jonge academici gedurende de eerste zes maanden op het

werk, bij wie we in totaal 25 wekelijkse metingen hebben verricht. We onderzoeken temporele ‘vormaspecten’ op groeps- en individueel niveau. Onze bevindingen duiden op betekenisvolle heterogeniteit in temporele ontwikkeling wat in schril contrast staat met de gangbare assumptie van uniforme groei. In een op het eerste oog stabiele groep nieuwkomers (wegens een stabiel steekproefgemiddelde) hebben we tegengestelde patronen waargenomen die elkaar op geaggregeerd niveau uitdoven. Zo hebben we onder andere een zogenaamd ‘*honeymoon-hangover effect*’ aangetoond (d.i. een groep die zich kenmerkt door een hoge OC aan het begin, gevold door een daling) en een tegenhanger van dit patroon, namelijk een ‘*learning-to-love effect*’ (OC begint laag of in het midden en stijgt dan gestaag tot hoge en stabiele niveaus). In totaal konden we vijf latente trajectgroepen van elkaar onderscheiden. Op individueel niveau hebben wij zeven patroonkenmerken kunnen identificeren, namelijk het trajectgemiddelde, het beginniveau, de standaarddeviatie, de intensiteit, de frequentie en de grilligheid van veranderingen in het patroon. In de zeven patroonkenmerken kunnen drie onderliggende dimensies worden onderscheiden, namelijk niveau, trend, en variabiliteit. Deze vertonen onderling interessante relaties. Zo blijken lage en dalende OC patronen over het algemeen grilliger dan hoge en stijgende patronen, hetgeen een ander licht werpt op de aard van lage en dalende commitment. Elk van de patroonkenmerken kan worden gerelateerd aan predictoren die te maken hebben met ervaringen op het werk, disposities en persoonlijke geschiedenis, in volgorde van belangrijkheid.

Al met al hebben we kunnen aantonen dat OC het best gezien kan worden als een attitude waarvan de onderlinge processen separaat gemeten kunnen worden, zoals zij zich ontvouwen over de tijd. Onze bevindingen wijzen uit dat deze ‘tijdigheid’ van het OC-fenomeen relevant is, gezien de verschillen in dynamiek die men doorgaans in elk van de fasen van de levenscyclus aantreft. Onze benadering impliceert het in kaart brengen van ontwikkelingen binnen personen middels fijnmazig herhaald meten volgens het HDRM-design. Wij adviseren bij dit design een nieuwe temporele meetmethodiek te gebruiken, gebaseerd op een holistische benadering, waarbij de aandacht primair uitgaat naar het *patroon* en minder naar de afzonderlijke punten in het patroon. We hebben laten zien dat deze benadering voor theorievorming en praktijk verstrekkende gevolgen heeft.